

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. MULTI HARAPAN UTAMA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



**Disusun oleh:**

**MASKUR FAUJI**  
**17111024310738**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA PT. MULTI HARAPAUTAMA**

Disusun Oleh:  
Maskur Fauji  
17111024310738

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal  
24 Desember 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Vera Anitra, S.E., MLM  
NIDN.110408900

(.....)

2. Mursidah Nurfadillah, S.E., MLM  
NIDN.0015077401

(.....)

Samarinda, 3 January 2019

Fakultas Sosial Humaniora  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Dean

(Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S)  
NIDN. 0604075802

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)**

***EFFECT OF ETHOS EMPLOYEES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN  
PT MULTI HARAPAN UTAMA (MHU)***

**MASKUR FAUJI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

[Maskurfauji65@gmail.com](mailto:Maskurfauji65@gmail.com)

**ABSTRAK**

Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Maka dari itu etos kerja sangatlah penting untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan beberapa faktor penting dalam etos kerja adalah rahmt, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Multi Harapan Utama(MHU).Data diambil dari kuisisioner yang disebarkan ke 105 orang karyawan.Dimana sebagai variabel terikat adalah produktivitas karyawan dan variabel bebas adalah etos kerja. Teknik Analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier sederhana dengan bantuan SPSS 22.Berdasarkan hasil penelitian variabel etos kerja memiliki skor rata-rata 4,32 dengan kategori sangat baik, sedangkan untuk variabel produktivitas memiliki skor rata-rata 2,72 dengan kategori sedang. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas sebesar 70,09% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Maka dapat dinyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Kata kunci : Etos Kerja, Produktivitas Kerja

**ABSTRACT**

*The work ethic is a work spirit that characterizes a working person or group, based on ethics and work perspectives believed, and manifested through concrete commitment and behavior in the workplace. Therefore the work ethic is very important to create a superior workforce and some important factors in the work ethos is rahmt, work is trust, work is calling, work is actualization, work is worship, work is art, work is honor and work is service. The purpose of this study was to examine the effect of work ethic of employees on employee productivity at PT.Multi Harapan Utama (MHU). Data taken from questionnaires distributed to 105 employees. Where as the dependent variable is employee productivity and independent variable is work ethic. Technique The analysis used is a simple linear analysis technique with the help of SPSS 22.Based on the results of research work ethic variables memiliki average score 4.32 with very good category, while for productivity variables have an average score of 2.72 with the category of being. The influence of work ethic on productivity is 70,09% while the rest is influenced by other factor, hence can be concluded that work ethos have significant effect to employee productivity. Then  $H_a$  can be accepted and  $H_0$  is rejected.*

*Keywords: Work Ethic, Work Productivity*

**PENDAHULUAN**

Situasi global yang semakin berkembang pesat membuat kondisi perusahaan satu dengan perusahaan lainnya harus mampu bersaing dengan baik.Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk majuterlihatdari sumber daya manusiayangbenar-benar berdaya gunauntuk perusahaan. Perusahaan

yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkannya serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, produktivitas karyawan meningkat dan tingkat penghasilannya. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011).

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti Orientasi ke masa depan, Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, Tanggung jawab, Hemat dan sederhana, Persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu organisasi.

Produktivitas merupakan salah satu yang dihasilkan dari etos kerja yang dimiliki oleh organisasi dan pegawai secara individu. Definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Karena konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi organisasi dan dimensi individu. Untuk mencapai produktivitas pada dimensi organisasi dan dimensi individu dengan cara meningkatkan etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan.

PT Multi Harapan Utama (MHU) adalah kontraktor yang ditunjuk oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan kegiatan pertambangan (eksplorasi dan operasi produksi) batubara, berdasarkan Perjanjian Kerjasama Pengusahaan Pertambangan Batubara (PKP2B) Generasi 1. Wilayah operasi MHU terletak di Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Eksplorasi pertama MHU dimulai pada 1987, disusul produksi batubara pada 1992. Pada 2013, komposisi kepemilikan MHU mengalami perubahan, sehingga saat ini Perusahaan dimiliki oleh Private Resources Pty. Ltd. (40%) dan PT Pakarti Putra Sang Fajar (60%). MHU mengelola wilayah operasi seluas 46.062,65 Ha, didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 1450 orang, yang terdiri dari karyawan langsung dan para kontraktor. Kapasitas produksi MHU pada 2018 ditargetkan mencapai 12 juta ton per tahun.

PT Multi Harapan Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara yang ada di Provinsi Kalimantan Timur dan perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak yang terdiri dari karyawan langsung dan kontraktor. Perusahaan tambang batubara yang cukup besar di Kalimantan Timur seperti PT MHU ini memiliki karyawan yang cukup banyak, sehingga kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting agar terwujud karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan yang dapat membuat karyawan sejahtera akan membuat etos kerja yang baik seperti karyawan akan menganggap bahwa bekerja itu sebagai ibadah, amanah, penuh keikhlasan.

Anggi Budi Faderika Maria Magdalena (2016), Menganalisa tentang Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo menggunakan penelitian eksplanatori, Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; serta (3) etos kerja dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor produktivitas kerja karyawan.

Ingri Krisnamurti (2012). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Koperasi, Ukm Perindustrian dan Perdagangan Indramayu. Menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, data yang digunakan adalah data primer, dengan hasil etos kerja berpengaruh cukup kuat terhadap produktivitas pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Dinas Koperasi, Ukm Perindustrian dan Perdagangan Indramayu. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu bagaimanakah etos kerja karyawan yang ada di PT Multi Harapan Utama, bagaimanakah produktivitas karyawan di PT Multi

Harapan Utama, dan Apakah terdapat pengaruh etos kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT Multi Harapan Utama.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan etos kerja karyawan di PT Multi Harapan Utama. Untuk mendeskripsikan produktivitas karyawan di PT Multi Harapan Utama. Untuk menguji praktik etos kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Multi Harapan Utama.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pandangan Sinamo (2011) mengenai etos kerja dalam bukunya yang berjudul 8 Etos Kerja Profesional mengartikannya sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja.

Menurut Desmon Ginting (2016:7) mengatakan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Menurut Anoraga (2011:52) dalam bukunya yang berjudul psikologi kerja faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah Kerja adalah rahmat, Kerja adalah amanah, Kerja adalah panggilan, Kerja adalah aktualisasi, Kerja adalah ibadah, Kerja adalah seni, Kerja adalah kehormatan dan Kerja adalah pelayanan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:156-157), produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Definisi produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:106), bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi.

Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja. Sedangkan menurut penelitian formulasi National Productivity Board Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Kedisiplinan, Upaya pribadi dan Kerukunan kerja dan yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui Manajemen dan metode kerja yang lebih baik, Penghematan biaya, Ketepatan waktu dan System dan teknologi yang lebih baik

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani). Menurut Siagian produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya.

Antara lain menurut Siagian adalah (Siagian, Sondang P) Pendidikan, Pelatihan, Penilaian prestasi kerja, Sistem imbalan, Motivasi dan Kepuasan kerja. Untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsono mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu (Sumarsono Sonny) Pendidikan, Ketrampilan, Disiplin, Motivasi, Sikap dan etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Jaminan lingkungan dan iklim kerja, Hubungan industrial, Teknologi, Sarana produksi dan Manajemen dan kesempatan berprestasi. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain *Knowledge, Skills, Abilities, Attitude, dan Behaviors*.

Hipotesis penelitian ini adalah Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di PT Multi Harapan Utama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Multi Harapan Utama di Komplek Pesona Mahakam Jl. Pelita Blok B No.20-24 Samarinda Seberang, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 22, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Harapan Utama. Berdasarkan data karyawan PT. Multi Harapan Utama di Samarinda 2018 jumlah keseluruhan karyawan yaitu 143 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat. Menurut Arikunto (2010:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan rata-rata yang ada dalam populasi itu. Adapun untuk menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin. Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 105 orang karyawan PT. Multi Harapan Utama di Samarinda.

Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian adapun definisi operasional variabel penelitian yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Definisi Orasional Variabel**

VARIABEL	INDIKATOR	KODE	SKALA
Etos Kerja (X)	Kerja adalah Rahmat	EK.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Kerja adalah Amanah	EK.2	
	Kerja adalah panggilan	EK.3	
	Kerja adalah aktualisasi diri	EK.4	
	Kerja adalah ibadah	EK.5	
	Kerja adalah seni	EK.6	
	Kerja adalah kehormatan	EK.7	
	Kerja adalah pelayanan	EK.8	
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	PK.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Meningkatkan Hasil yang di capai	PK.2	
	Semangat kerja	PK.3	
	Pengembang Diri	PK.4	
	Mutu	PK.5	
	Efisiensi	PK.6	

## Metode Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja, pada karyawan PT. Multi Harapan Utamadigunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, digunakan kategorikategori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Skala Penilaian**

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrumen berhubungan dengan ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tidak berubah (Ghozali, 2013). Pendekatan yang digunakan adalah nilai besar *composite reliability* serta *variance construct extrated* dari masing-masing konstruk.

Pengujian validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap ukuran *construct reliability*. Angka yang direkomendasikan untuk nilai *variance extracted* > 0.50 (Ghozali, 2013).

Dalam Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa regresi linier sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2011:261), dinyatakan bahwa Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana:  $\hat{y} = a + bx$ , dimana  $\hat{y}$  adalah variabel tak bebas (nilai duga),  $x$  adalah variabel bebas,  $a$  adalah penduga bagi intersap ( $\alpha$ ),  $b$  adalah penduga bagi koefisien regresi, dan  $\alpha$ ,  $\beta$  adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai beriku  $Y = a + bX$  (**produktivitas = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan);** besaran response yang ditimbulkan oleh predict (Etos kerjakaryawan ).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas pada PT. Multi Harapan Utama, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:216) :

**Tabel 3**  
**Interval Koefisien**

INTERVAL	KETERANGAN
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1,

semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square ( $R^2$ ) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika t-hitung > t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas. Jika t-hitung < t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas karyawan.

## Hasil

Penelitian ini dilakukan di PT. Multi Harapan Utama yang berada di Kalimantan Timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilih sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, kemudian diambil yang telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut untuk digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sampel yang tidak memenuhi kriteria-kriteria tersebut secara otomatis tidak digunakan sebagai responden. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Multi Harapan Utama.

Penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuisioner secara online melalui bantuan teknologi *google docs*. Jumlah kuisioner yang disebar sebanyak 110 orang dari tanggal 7 – 23 Mei 2018. Dari 110 kuisioner yang disebar kuisioner yang terisi sejumlah 108 orang dan sisanya 2 orang kuisioner tidak diisi karena menolak untuk mengisi.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden diperoleh data dimana tingkat pendidikan SLTA sejumlah 7,6%, Diploma sejumlah 8,8%, S1 sejumlah 87,5% dan S2 sejumlah 1,9%. Dari perhitungan tersebut karyawan di PT. Multi Harapan Utama mayoritas berpendidikan S1. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Harapan Utama mayoritas laki-laki yaitu 90,5% dan perempuan 9,5%.

Hasil uji validitas untuk variabel etos kerja dan produktivitas karyawan menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan etos kerja valid, dan semua item-item pernyataan produktivitas karyawan valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui etos kerja dan produktivitas pada karyawan PT. Multi Harapan Utama. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan di perusahaan. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala untuk karyawan pada PT. Multi Harapan Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel etos kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi 8 (delapan) indikator yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah senikerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan dengan tiga item pernyataan. Tanggapan responden terhadap etos kerja pada PT. Multi Harapan Utama. Berdasarkan hasil analisis keseluruhan terhadap variabel etos kerja dengan dua puluh tiga item pernyataan/pertanyaan, dapat dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Penilaian variabel etos kerja (X)**

No	Indikator	Skor
1	Kerja adalah rahmat	4,44
2	Kerja adalah amanah	4,41
3	Kerja adalah panggilan	4,48
4	Kerja adalah aktualisasi diri	4,50
5	Kerja adalah ibadah	4,43
6	Kerja adalah seni	4,15



7	Kerja adalah kehormatan	3,93
8	Kerja adalah pelayanan	4,18
Rata – rata skor		4,31

Sumber : Data diolah, juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel etos kerja dengan elapan indicator yaitu 4,32 berada pada rentang kategori skor 4,24 – 5,04 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Harapan Utama memiliki etos kerja yang baik dalam bekerja.

Variabel produktifitas karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri mutu dan efisien dengan enam item pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden terhadap produktifitas karyawan PT. Multi Harapan Utama. Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan terhadap variabel produktifitas karyawan dengan enam item pernyataan, dapat di dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Penilaian Variabel Produktifitas Karyawan**

No	Indikator	Skor
1	Kemampuan	2,57
2	Meningkatkan Hasil Yang di Capai	2,71
3	Semangat Kerja	2,66
4	Pengembangan Diri	2,87
5	Mutu	2,80
6	Efisien	2,76
Rata-rata Skor		2,75

Sumber : data diolah, juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel produktifitas karyawan dengan enam indikator yaitu 2,72 berada pada rentang 2,62 – 3,42 kategori skor atau berada pada kategori sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Harapan Utama memiliki tingkat produktifitas yang sedang. Kondisi ini menunjukkan pengembangan karyawan untuk perusahaan sangat baik dengan di sertai adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan bersifat fasilitas terhadap produktifitas karyawan pada PT. Multi Harapan Utama dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Fasilitas Terhadap Produktifitas Karyawan. PT. Multi Harapan Utama.**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Etos Kerja	0,209	15,849	0,000
Konstanta	5,938		
F Hitung	251,178		
R Square	0,709		
Adjusted R Square	0,706		
R	0,842		
Variabel terikat Produktivitas (Y)			

Sumber : data diolah, juni 2018

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel kesejahteraan terhadap variabel produktifitas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,709. Dengan demikian berarti bahwa etos kerjakaryawan pada PT. Multi Harapan Utama dipengaruhi oleh produktifitas karyawan sebesar 70,9% sedangkan sisanya sekitar 29,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut :  $Y = 5,938 + 0,209X$ .

Untuk menguji apakah variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15,498 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 4,476, maka  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ . Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain etos kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **Pembahasan**

Variabel etos kerja diukur berdasarkan delapan indikator kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan. Sedangkan variabel produktifitas diukur berdasarkan enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Pada penelitian yang saya lakukan adalah mencari apakah terdapat pengaruh atau tidak terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap produktifitas. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara etos kerja terhadap produktifitas.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab meningkatnya produktifitas seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Salah satunya dengan adanya fasilitas yang di berikan perusahaan untuk karyawan dengan bertujuan menunjang peningkatan produktifitas karyawan. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan fasilitas yang mampu membuat karyawannya lebih berinovasi dalam berfikir untuk tujuan kemajuan perusahaan kedepannya. Langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik salah satunya dengan memberikan kesejahteraan yang bersifat fasilitas, karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang lebih produktif.

Produktifitas merujuk pada sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat produktifitas yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat produktifitas yang tinggi biasanya mempunyai pola pikir yang berinovasi untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat produktifitas yang rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun sekitarnya.

## **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel etos kerja yang memiliki delapan indikator yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan dengan kategori sangat baik.

Variabel Produktivitas memiliki enam indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang di capai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dengan kategori sedang. Sehingga variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi sebesar tujuh puluh koma sembilan persen dan sisanya dua puluh sembilan koma satu persen di pengaruhi oleh variabel lainya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak dengan artian variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT. Multi Harapan Utama.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai yaitu etos kerja yang telah di terapkan oleh pihak perusahaan sudah sangat bagus, maka sebaiknya indikator etos kerja ini dipertahanan dan karyawan juga harus diberikan semangat yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai.

Produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan kembali terutama dalam hal kemampuan, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi kembali bagaimana caranya agar karyawannya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian yang sudah dilakukan, guna mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat diterapkan pada PT.Multi Harapan Utama.

## Referensi

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bella Dyah Dika W. 2015. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015*.
- Desmon Ginting. 2016. *Etos Kerja*. Edisi Panduan Menjadi Karyawan Cerdas, Jakarta. Alex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Bumi Aksara. Indonesia.
- Jusuf, Soewandi. 2010. *Pengantar Metode Penelitian*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Sinamo, 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sondang P. Siagian 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta Sugiyono.
2017. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2010. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Kebijakan publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

